



[MGO]

Vor den Vorhang, meine Damen!

Frauen. Geahnt haben es wohl alle, nun belegt es eine Studie: Corona bremst Frauenkarrieren aus. Dagegen lässt sich einiges tun.

VON ANDREA LEHKY

Es sind unschöne Zahlen, die Deloitte in seiner „Weltfrauentagsumfrage 2021“ aufbereitet. 626 österreichische Führungskräfte und Mitarbeiter beiderlei Geschlechts berichten von einem Karriere-rückschlag, den Frauen im Jahr der Pandemie erleben mussten. Führungskräfte sahen die Aufstiegschancen für Frauen siebenmal öfter schwinden als für Männer (14 zu sieben Prozent), Mitarbeiter befürchteten das neunmal häufiger (27 zu drei Prozent).

Der Blick auf den Lohnzettel bestätigt das. Weibliche Führungskräfte klagen fast doppelt so oft wie männliche über schrumpfende Boni (27 zu 15 Prozent) und viermal so oft, bei einer Beförderung übergangen worden zu sein (16 zu vier Prozent).

Die Gründe wurden natürlich auch abgefragt. Alle Beteiligten nannten Mehrfachbelastung und Betreuungspflichten, von Kleinkindbespaßen bis Home-Schooling. Das mag oft zutreffen, aber eben nicht überall. Einerseits fielen auch Singlefrauen karriere-technisch zurück, andererseits übernahmen auch Väter ihren Teil der Verantwortung – und rutschten deshalb nicht die Leiter hinab. Woran also liegt der Rückschritt und vor allem: Was können Frauen dagegen tun?

Brüll lauter

Karriere- und Leadership-Counselor Susanna Wieseneder nimmt sofort die Führungskräfte in die Pflicht. Jetzt, in den hybriden Zeiten zwischen den Lockdowns, müssten sie darauf achten, dass die Kollegen im Büro genauso sichtbar sind wie jene daheim: „Sie müssen in ihre Führungsarbeit beide Räume integrieren und massiv bespielen.“ Was zwar mehr Organisationsaufwand bedeute, aber auch Spaß machen könne. Wieseneder berichtet von einer Managerin, die bei jeder

Rauchpause wechselnde Home-Office-Kolleginnen via Facetime dazuholt. Für Nicht-raucher: Es funktioniert auch mit Smoothiepausen.

Doch es wäre zu leicht, alles auf die Führungskraft abzuwälzen. Man muss schon selbst etwas beitragen, um sichtbar zu bleiben. Wieseneder nennt es „die alten Mechanismen der Selbstzueinierung“, anders gesagt: „Brüll lauter!“ Etwa Ergebnisse stolz im Confcall präsentieren statt sie dem Chef spätnachts still in die Mailbox zu schieben. Oder, ganz schlimm: „Im Teams-Meeting die Kamera abschalten, weil man zerrupft und im Schlabberlook dasitz und unsichtbar bleiben will: Viele unterschätzen, wie wichtig Visibilität ist.“

Dresscode und Verhalten bleiben dieselben wie seinerzeit im Unternehmen: „Ich muss auch mit drei Kindern signalisieren, dass ich businessfähig bin.“ Und nicht die Nerven verlieren, wenn die drei auf der Mama herumkraxeln: „Wenn ich meine Kinder souverän im Zaum halten kann, zweifelt auch keiner an meiner Souveränität im Job.“

Positioniere dich

Profiling-Expertin Ina Sabitzer bringt Unternehmen und Führungskräften bei, ihr Profil nach innen und außen zu schärfen. Sie geht das Thema strategisch an. In vier Schritten: „Zuerst mein Charakter: Was sind meine Stärken, mein USP, was kann ich gut? Darüber machen sich selbst CEOs nach einigen Jahren keine Gedanken mehr.“ Zweitens die Rolle: Wofür stehe ich, wie sehe ich mich, wie sehen mich die anderen? Und wie sollen sie mich sehen? Je näher Charakter und Rolle einander sind, desto stimmiger ist das Bild. Drittens: Welche Themen will ich besetzen? Die müssen selbstverständlich im Einklang mit denen des Unternehmens sein. Bei diesen Themen heißt es, bei jeder Gelegenheit aufzuzeigen.

Viertens: Was sind meine Botschaften, die diese Themen zum Leben erwecken? Die müssen gut vorbereitet sein. Verbales und Körpersprache müssen im Einklang stehen. Besonders bei längst fälligen Gehaltsgesprächen: „Es macht einen riesigen Unterschied, ob ich mit der inneren Haltung ‚Das schaffe ich nie‘ oder ‚Ich weiß, dass ich es schaffe, und ich weiß auch wie‘ in ein Gehaltsgespräch gehe. Man sieht es sofort an der Körpersprache.“

Sabitzers Strategie hat nur einen kleinen Haken: Sie vorzubereiten kostet Zeit. Und die hat gerade nicht jeder.

SPRECHBLASE



VON MICHAEL KÖTRITSCH

Karl Valentin, verschone uns

Warum wir „gekommen, um zu bleiben“ satthaben.

Ja, richtig. Home-Office ist und bleibt ein großes Thema. Es beschäftigt uns noch mehr als die Frage, ob das Bild unserer/s Liebsten auf dem Schreibtisch links oder rechts neben der Lieblingstopfpflanze stehen oder ob auf dem Spind ein Aufkleber angebracht werden darf – oder nicht. Noch wichtiger also ist die Frage, ob der Arbeitsplatz im Unternehmen zu Hause oder im Urlaubsdomizil steht – samt allen dazugehörigen rechtlichen Fragen.

Deshalb beschäftigen sich unterschiedlichste Menschen mit diesem Thema. Und sie kamen und kommen unisono zu einer Erkenntnis, die wir nicht mehr hören können: Home-Office sei – Achtung, „Sprechblase“ – „gekommen, um zu bleiben“. Ja, richtig.

Es steht nur zu befürchten, dass sich Karl Valentins Prophezeiung auch hier bewahrheitet: Es sei zwar schon alles gesagt, nur noch nicht von allen.

michael.koetritsch@diepresse.com



ARS Akademie

WISSEN
MACHT
ERFOLG

Gesamtprogramm unter [ars.at](https://www.ars.at)

JETZT DURCHSTARTEN MIT DER ARS AKADEMIE

- | | |
|------------------------|---|
| Q 10291 | Lehrgang Einführung in das Arbeitsrecht |
| 21.–23.04.21,
Wien* | Sen.-Präs. Dr. Kuras Univ.-Prof. Dr. Reissner u. a. |
| Q 22238 | Lehrgang Geldwäsche-Compliance |
| 13.–28.04.21,
Wien* | Dr. Scherschneva, MA Dr. Toman, LL.M. (NYU) u. a. |
| Q 20035 | Jahrestagung Compliance 2021 |
| 20.04.21,
Wien | Mag. Sartor, M.B.L. RA MMag. Dr. Schrank u. a. |

*Als Präsenz- und Online-Seminar buchbar

Jetzt anmelden:

ARS Akademie, 1010 Wien
office@ars.at | +43 (1) 713 80 24-0



ZU DEN PERSONEN



Susanna Wieseneder berät Executives zu Karriere-, Führungs- und Aufsichtsthemen und begleitet exponierte Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Kultur und Politik nach oben.



Ina Sabitzer, frühere Konzernsprecherin bei der Post, berät Unternehmen und Führungskräfte zu Themen rund um Auftritt und Profilierung.

[M.Schaffner, Sabitzer]